

惠州学院文件

惠院发〔2015〕65号

关于印发《惠州学院高层次人才引进及考核实施办法》的通知

各部门：

《惠州学院高层次人才引进及考核实施办法》已经第 297 次院长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

惠州学院
2015年6月9日

惠州学院高层次人才引进及考核实施办法

为深入实施我院“人才强校”战略，积极推进“创新强校工程”，保证人才引进工作高效、有序、规范进行，确保人才引进工作质量，根据学院人才队伍建设发展规划，结合学院实际，对《惠州学院引进专任教师条例》（惠院人发〔2006〕125号）、《惠州学院引进专任教师考核办法》（惠院人发〔2004〕153号）、2010年第5期（总第198期）院长办公会议纪要第七条关于人才引进问题、《关于我院2012年新晋升职称等人员岗位聘用相关问题处理意见的通知》（惠院发〔2013〕116号）中第四条引进海外优秀博士的聘用问题等文件和规定一并作出如下修订。

一、人才引进的原则

（一）人才引进要有利于提高学院教学科研水平和人才培养质量；有利于优化学院师资队伍结构，促进学术梯队、学科团队和教学科研团队建设；有利于加强我院学科专业建设，加快重点学科建设步伐；有利于教学工作正常运行。

（二）人才引进坚持“按需引进、突出重点、公开招聘、择优聘用”的原则。优先保证重点学科、特色学科、应用学科和新兴交叉学科建设对人才的需求，重点放在引进高层次的学科带头人和有真才实学、有发展潜力和培养前途的中青年学术骨干，进一步加大学科团队和优秀博士的引进力度，组建创新科研团队和优秀教学团队。

(三) 人才引进采用刚性引进与柔性引进相结合的办法，建立灵活多样的用人机制。

二、引进人才的基本条件

(一) 热爱祖国，忠诚党的教育事业，诚实守信，品德端正，有强烈的事业心、高度的责任感、良好的职业道德和团结协作精神。

(二) 具有扎实的基础理论知识和专业理论知识，有较高的学术水平和教学科研能力，并能熟练运用现代教育技术从事教学工作。

(三) 年龄 45 周岁（含）以下的教授（正高），40 周岁（含）以下的博士及具有硕士以上学位的副教授（副高），35 周岁（含）以下的硕士研究生。特别优秀人才、紧缺专业人才及学院急需人才，年龄条件可适当放宽。

(四) 身心健康，符合岗位工作要求的条件。

(五) 团队引进执行学院专项引进办法规定的具体条件要求。

三、引进人才的待遇

(一) 学院引进的人才，在享受我院发放的安家费、科研启动费和租房补贴的同时，还享受惠州市政府的有关优惠待遇。

人才类别	学院优惠待遇			惠州市优惠待遇		
	安家费	科研启动费	住房待遇	博士津贴	教授奖教金	住房补贴
高端人才、特殊人才等	面议	面议	面议	符合惠州市高级人才优惠条件的，按市人民政府的有关文件享受优惠待遇。		

博士教授 (≤45岁)	一次性6万元	文科3万, 理工科5万	免费提供三年 面积80平方 米以上的周转 房,或提供三 年800元/月 的租房补贴。	1000元/月	1000元/月 (学校根据 实际贡献分 等级发放)	一次性3万元
教授 (≤45岁)	一次性5万元	(同上)	(同上)		(同上)	(同上)
博士副教授 (≤40岁)	一次性5万元	(同上)	提供两年600 元/月的租房 补贴。	1000元/月		(同上)
硕士副教授 (≤40岁)	一次性3万元		(同上)			
博士后 (≤40岁)	一次性4万元	文科3万, 理工科5万	(同上)	1500元/月		一次性5万元
博士 (≤40岁)	一次性3万元	(同上)	(同上)	1000元/月		一次性3万元

说明:

1. 重点引进人才,经院长办公会批准,安家费上浮30%-50%;
留学回国博士按同类人员的安家费上浮50%。

2. 从海外高水平大学或研究机构留学回国的博士按同类人员的科研启动费标准上浮50%。引进人才的科研启动费,到校工作后向科研处和人事处提出科研项目立项申请,按学院科研管理有关规定批准立项后启用。

3. 团队及特殊紧缺的专业人才引进,按学院颁布的专项人才优惠措施或院长办公会决定的待遇标准执行。

4. 夫妻双方均符合享受住房优惠政策的，只按高的一方规定标准执行。

（二）职称待遇

学院根据引进的人才的职称兑现工资福利待遇，并根据岗位设置与人员聘用有关规定进行岗位聘用。

（三）引进人才配偶安置

1. 引进的教授、博士，其配偶属原单位编内人员且具有副高及以上职称的，可随其正式调入，聘为事业编制人员；如具有硕士及以上学历，可聘为学院合同制专任教师或合同制管理、教辅人员（非事业编制）；如具有全日制本科学历或中级职称，则学院在招聘普通合同制员工时优先聘用。

2. 以下人才的配偶属原单位编内人员的，可以随其正式调入：

（1）学院确定公开招聘的学科带头人（含长江学者、珠江学者、“千人计划”入选人员等国家和省级人才项目培养对象）；（2）优秀的省级及以上教学名师；（3）优秀的广东省“千百十”人才工程省级及以上培养对象；（4）在国内外高水平大学或研究机构获得博士学位的高层次人才；（5）院长办公会研究决定的其他优秀人才。

（四）特别规定

1. 属于学科带头人引进的，按学科带头人招聘规定办理；特别优秀的人才来我院工作，其工作和待遇双方协商确定，并按协议执行；

2. 对正在办理报批手续但尚未获得批准引进的人员，如学科建设、学位点建设、教学工作确属急需进校工作的，由所在部门向学院递交申请报告，具体说明其所承担的教学、科研工作任务，学院可与其签订临时工作协议，并发放临时工资。临时工资根据其职称、工龄等实际情况参照国家规定的工资标准发放。

3. 引进的国内人才可享受报销来校面试的单程交通费和面试期间三天以内（含三天）的住宿费（按学院有关规定执行）；引进的国外留学回国人员只报销国内交通费和面试期间三天以内（含三天）的住宿费（参照引进国内人才标准执行）；直接从国外引进的高端人才和特殊人才根据情况可报销本人回国单程机票。调动、搬迁的差旅费按学院有关规定执行。

四、引进人才的服务期限及违约责任

凡引进的人员，必须与学院签订工作合同，严格遵守学院的各项规章制度，履行岗位职责，为学院服务至少五周年。未满服务期而离开学院的，应承担违约责任，并按以下计算公式计算退还已领取及已使用的安家费、住房补贴、科研启动费及有关报销的培训、进修、学习等费用，并赔偿违约金，同时按学院有关规定和程序办理正常离校手续。

（一）服务期未满，按下列公式计算退还的费用：

$$\text{应退还金额} = (m - n) \times K$$

注：m 表示应服务期；n 表示已服务期；K 表示已发放的安家费、住房补贴和已使用的科研启动费等费用总额除以应服务期 m

的平均数。

(二) 实际服务期与合同约定的服务期每差一年，赔偿违约金 5000 元人民币。

五、各部门在人才引进过程中的职责

(一) 各部门依据学院人才规划和总体要求制定本部门的人才引进计划；负责对应聘人员必要性的审核；负责对应聘人员的学术水平、学术成果、教学效果等情况进行综合评价；负责引进人才报到后需要办理的生活、工作等具体事务；负责根据有关规定对引进人才进行考核。

(二) 人事处负责起草学院关于引进人才的规划、相关政策文件、制订招聘方案及对外宣传，代表学院发布人才需求信息；商院内用人单位评估引进人才在原单位的综合表现；负责引进人才的内部协调，办理引进人才的商调、调动、聘用和工资关系接转等手续，协调有关部门兑现学院承诺的优惠条件；负责人才引进日常管理、服务工作；负责学院人才引进专项资金的管理和使用，人才引进专项资金主要用于支付宣传费、招聘费及人才引进过程中的相关配套费用等。

(三) 监察室负责对人才引进的考核工作进行过程监督。

(四) 后勤基建管理处负责落实引进人才的住房安排等工作。

(五) 工会负责审核引进人才的计划生育情况及协助落实其子女入学相关工作。

(六) 其他有关部门配合做好人才引进的相关工作。

六、人才引进程序及考核办法

（一）制定人才引进计划：每年六月和十月份，各有关部门根据学科建设、事业发展的实际需要，制定下一学期人才引进计划，报送人事处。人事处根据各部门计划及学院的整体发展目标，研究拟订学院下一学期人才引进总计划，报分管院领导审核，并经院长办公会议审批同意。

（二）发布招聘公告：人事处制定公开招聘方案，并根据人才类型通过各种有效途径向国内外发布招聘岗位、资格条件等招聘信息，公开招聘。

（三）资格审查：应聘人员均需填写《广东省事业单位公开招聘人员报名表》，并提供相关证明材料。人事处负责根据招聘公告对应聘人员的条件和应聘材料进行资格审查和复核（在国外获得的学位须经教育部留学服务中心进行学历认证），并将通过资格审查的应聘材料转至相应部门进行专业水平初审。所有符合应聘条件的人员均应安排参加面试。因人数过多确实需要通过筛选确定面试对象的，要经过部门班子集体研究决定。专业水平初审通过的应聘人员由人事处安排和组织面试和心理测试。未经应聘材料资格审查的人员，不能进入面试环节。

（四）专业考核：专业考核由用人部门考核小组负责进行。用人部门对应聘者填写的《广东省事业单位公开招聘人员报名表》中的信息，特别是教育、工作经历和教学、科研成果等情况要作进一步核实，考核小组通过面试、试讲、答辩等形式，对应聘人员进行专业考核。

1. 考核小组:

(1) 教学部门: 考核小组成员 7 人, 由系(部)领导班子成员、教研室主任、专业教师等组成, 负责对应聘人员的基本条件、道德素质、学术水平、科研能力、发展潜力以及与岗位的适应性等方面进行综合考评。对于拟作为学科带头人引进的高层次人才, 人事处可聘请校内外同行专家对其学术水平进行评议, 评议结果作为是否引进的主要依据之一。

(2) 机关教辅部门: 考核小组成员 7 人, 用人部门行政负责人任组长, 与招聘岗位相关的 2 人为考核小组成员, 人事处建立由机关教辅部门领导组成的人才考核专家库, 由分管人事的院领导考核前在库中随机抽取 4 名人员一并组成考核小组, 负责对应聘人员的基本条件、专业知识、技能、敬业精神、人生价值态度以及与岗位的适应性等方面等进行综合考评。

(3) 如招聘数量和时段安排比较集中, 可由院领导负责组成综合考核小组, 统筹和统一安排对应聘对象的考核事宜。

2. 考核的内容及方法:

(1) 从事教学科研的专任教师采用讲课和面试相结合的方式进行, 讲课内容为本专业课程, 由用人部门考核小组负责组织实施。音乐、美术、体育、服装工艺及表演等专业应聘专任教师的考核要相应加试术科或技能评分项目, 作为面试的要素之一进行综合评分。考试成绩按百分制计算, 60 分为合格线, 现场打分并签名, 当场计分: 去掉最高分和最低分后求平均分作为考核得分,

再进行综合计分。在成绩合格者中，按分数由高到低依次排序，最后按 1: 1 比例确定拟引进人员名单。

(2) 机关教辅部门应聘的管理或专业技术人员考试采取岗位专业技能测试和面试相结合的方式进行(博士免笔试)。测试内容包括岗位知识、专业知识和个人综合素质，由用人部门提前一天提供两至三套预选题目，由分管用人部门的院领导在考前随机抽取一套题目进行测试。专业技能测试可以是笔试或实操。专业技能测试完毕后进行面试，面试当场计分：去掉最高分和最低分后求平均分作为考核得分。考试总成绩按百分制计算，专业技能测试和面试成绩按 6: 4 比例进行计算，60 分为合格线，在成绩合格者中，按分数由高到低依次排序，按 1: 1 比例确定拟引进人员名单。

(3) 考核小组成员实行独立评分制。考核小组成员根据试讲和面试(测试)情况独立给出评分并签名后交给人事处工作人员当场统计分数，根据综合分数按 1: 1 的比例提出拟聘人选。若分数相同，可由考核小组进行集体评价后，确定引进人员名单。统分结果要有人事处、用人部门考核小组负责人签字确认。

(4) 考核的时间、地点由人事处工作人员提前与用人部门协商，分头通知到各考核小组成员和应聘人员。

(五) 综合审核、考察：学院组建人才引进考核委员会，负责对拟引进人员的应聘资格、专业水平和道德品质等考核结果进行审议、考察，并向学院提出拟引进人员的名单和理由，报院长

办公会议审批。

人才引进考核委员会由 12 人组成。主管人事的院领导任主任，人事处处长任副主任，成员为组织部部长、院长办公室主任、教务处处长、科研处处长、工会常务副主席、后勤基建处处长、图书馆馆长、学术委员会代表、教学指导委员会代表、用人部门行政领导。

（六）院长办公会审批：在综合审核、考察的基础上，由考核委员会向学院提出拟引进人员的名单和理由，由院长办公会议审批决定（教授同时还需要学院党委会研究决定）。

（七）体检：经院长办公会审批同意后，拟引进人员到三级甲等医疗机构进行体检，体检标准参照《广东省教师资格申请人员体格检查标准（试行）》执行，体检费用自理。

（八）公示拟引进人员名单：体检合格者，报惠州市人力资源与社会保障局的人才招聘网进行公示，公示期为 7 个工作日。

（九）签订聘用合同，办理聘用手续：人员公示无异议，由人事处负责办理相关入职手续。引进人员报到后，签订聘用合同，人事处、用人部门、后勤基建管理处和工会等部门各司其职，协调配合做好相关工作。

（十）对于高端人才、特殊人才的引进，在严格考核的基础上，按照“急事急办、特事特办”的原则，“一事一议”，开辟“绿色通道”，提高优质、高效的服务。

七、人才引进考核纪律

在人才引进考核工作中，人事处及有关人员应按规定执行回避制度：考核小组成员与面试对象有夫妻关系、直系血亲等关系的，本人必须回避。任何个人不得把考核小组成员信息事先透露给应聘人员。考核小组和人才引进考核委员会成员应坚持原则和用人标准，严格把关，公正无私地开展考核工作。对考核工作中出现的违规违纪行为，将严格按有关规定予以处理。

八、附则

（一）本办法自印发之日起执行，原《惠州学院引进专任教师考核办法》（惠院人发〔2004〕153号）、《惠州学院引进专任教师条例》（惠院人发〔2006〕125号）同时废止。学院此前有关文件、规定与本办法有冲突的，以本办法为准。

（二）本办法发布前引进的人才按当时的规定执行。

（三）合同制专任教师、合同制管理及教辅人员的招聘参照此人才引进程序及考核办法，辅导员的招聘另行制订办法。

（四）本办法由人事处负责解释。